

KIELER BERICHTE - NEUE FOLGE

Beiträge aus dem Institut für Pädagogik
der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel.

Herausgegeben von

Wilhelm Brinkmann, Hans-Carl Jongebloed, Jörg Petersen.

KIELER BERICHTE - NEUE FOLGE, NR. 11

Thomas Retzmann
Das doppelte Qualitätsproblem des
Berufsausbildungsvertrages
Kiel 2004



A. D. 1665

© Institut für Pädagogik der Universität zu Kiel
Olshausenstraße 40, D - 24098 Kiel

Das Werk ist unter der Creative-Commons-Lizenz
Namensnennung 4.0 International veröffentlicht. Den Vertragstext
finden Sie unter: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

„Das doppelte Qualitätsproblem des Berufsausbildungsvertrages“

Antrittsvorlesung, gehalten am 28. Mai 2003 vor der Philosophischen Fakultät der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Spectabilis, hohe Fakultät, sehr geehrte Damen und Herren,

1. Problemstellung und Argumentationsgang

In diesem Jahr geht – mehr denn je – die Sorge um, ob allen „ausbildungsfähigen und -willigen“ Jugendlichen ein Ausbildungsplatz geboten werden kann, denn im Monat März suchten noch 140.000 Schulabgänger einen solchen. In der berufsbildungspolitischen Diskussion überlagert das *quantitative* Ungleichgewicht auf dem Ausbildungsmarkt das Problem der Ausbildungs*qualität* fast vollständig. Ursache ist die anhaltende Lehrstellenknappheit. Mit Ausnahme der Jahre 2000 und 2001, in denen der Markt rechnerisch ausgeglichen war, gibt es seit 1996 ein bundesweites Defizit an Ausbildungsplätzen, von regionalen Marktungleichgewichten ganz zu schweigen. Bildungspolitiker sind immer wieder bereit, Qualitätseinbußen zu akzeptieren, um die Angebotslücke zu schließen. Doch kann – zumal auf dem Ausbildungsmarkt – sinkende Qualität zu steigender Quantität führen? Es ist höchste Zeit, sich wieder *Qualitätsfragen* zuzuwenden, damit berufspädagogische Standards nicht völlig sinnlos geopfert werden.

Welchen Einfluss hat also die Qualität der auf dem Ausbildungsmarkt gehandelten Güter auf die Entwicklung von

Angebot und Nachfrage? Unser Wissen über dieses Verhältnis ist dürftig. Mein Vortrag stößt in ein weitgehend unbeschriebenes Terrain vor – mit allen Vorzügen und Nachteilen eines solchen Vorgehens.

Als Berufs- und Wirtschaftspädagoge ist man gelegentlich gut beraten, die ökonomischen Bezugswissenschaften zu befragen, zumal wenn es um Markt, Angebot und Nachfrage geht. Ich bemühe heute jedoch nicht – was naheliegender wäre – die neoklassische Marktgleichgewichtstheorie, denn sie kennt gar kein Qualitätsproblem. Ich orientiere mich vielmehr in der Neuen Institutionenökonomik, weil für sie das „Denken in Verträgen“ *zentral* ist. Mit ihrer Hilfe werden die aus dem Ausbildungsvertrag resultierenden Pflichten analysiert. Den Zugang zum (doppelten) Qualitätsproblem auf dem Ausbildungsmarkt soll demnach eine Analyse des Berufsausbildungsvertrages liefern, denn dessen Abschluss ist es, wonach Schulabgänger und Ausbildungsbetriebe gleichermaßen streben. Ohne Ausbildungsvertrag bleibt ihnen der Eintritt verwehrt. Für die Unternehmen geht es um nicht weniger als um die Ausbildung von qualifiziertem Personal.

Als Analyseinstrumente dienen mir eine Typologie von Informationsasymmetrien sowie das Konstrukt des relationalen, unvollständigen Vertrages.

2. Analyse des Berufsausbildungsvertrages

2.1 Der (eingeschränkte) Bereich der Vertragsfreiheit

Wer einen Ausbildungsvertrag schließt, geht damit weitreichende, der freien Disposition entzogene Verpflichtungen ein. Die Ausbildungsziele und -inhalte sind durch die Ausbildungsordnung und das Berufsbildungsgesetz verbindlich normiert – und zwar im Sinne pädagogischer Mindeststan-

dards der Ausbildungsqualität. Auf dem Ausbildungsmarkt herrscht eine zwar eingeschränkte, aber angesichts der weitreichenden Folgen durchaus rege genutzte Vertragsfreiheit.

- *Erstens* haben Schulabgänger ebenso wie Unternehmen die Freiheit, überhaupt einen Ausbildungsvertrag abzuschließen. Sie können *vor* Vertragsabschluss kalkulieren, ob dies für sie vorteilhaft ist. Weil immer mehr Unternehmen sich diese Freiheit nehmen, entsteht ja gerade die Angebotslücke.
- *Zweitens* kann der *Ausbildungsberuf* gewählt werden. Der Berufswahlprozess der Schulabgänger ist vielfach untersucht. Doch haben auch die Ausbildungsbetriebe – je nach ihrer Eignung – die Wahl zwischen verschiedenen Ausbildungsberufen. Sofern die Berufe das Interesse unterschiedlicher *Qualitätssegmente* unter den Schulabgängern auf sich ziehen, können sie bestimmte Berufe unter *Qualitätsgesichtspunkten* präferieren.
- *Drittens* ist die *Wahl des Vertragspartners* freigestellt. Auf die Qualität des Vertragspartners lege ich heute meinen Schwerpunkt. Die Möglichkeiten der Vertragspartnerwahl anhand von *Qualitätsmaßstäben* sind allerdings *ungleich verteilt*: Die Schulabgänger stützen *ihre* Auswahl überwiegend auf Informationen, die durch unsystematische Verfahren gewonnen sowie durch subjektive Wahrnehmungen gefiltert und gegebenenfalls getrübt wurden. Dagegen sind in Unternehmen mit einem spezialisierten Ausbildungswesen systematische Analysen der Bewerbungsunterlagen üblich; ebenso der Einsatz eignungsdiagnostischer Tests. Mit diesen Selektionsinstrumenten wird der Wettbewerb der Betriebe um gute Qualität unter den Bewerbern ausgetragen. Der ökonomische Fachbegriff dazu lautet: Screening.

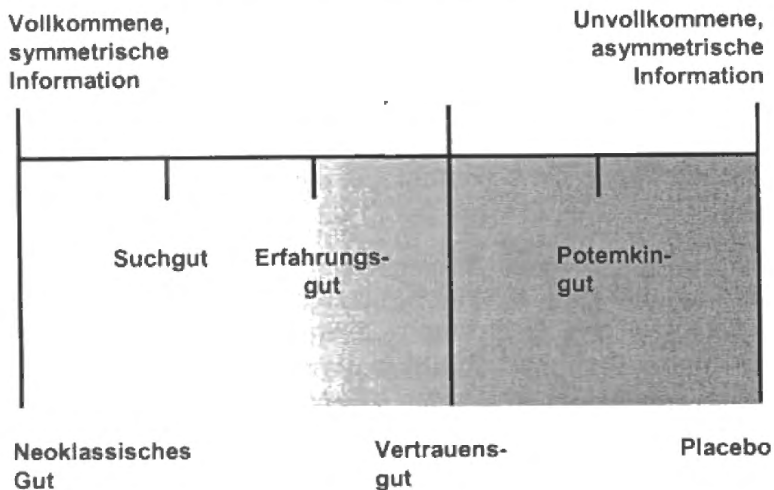
Ich untersuche die Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag im Folgenden daraufhin, ob zwischen den Vertragspartnern Informationsasymmetrien bezüglich qualitätsrelevanter Daten existieren können.

2.2 Eine Typologie der Informationsasymmetrien zwischen Anbietern und Nachfragern

Manfred Tietzel hat mögliche Informationsasymmetrien zwischen Anbietern und Nachfragern systematisiert. Er platziert sechs idealtypische Güterarten auf einem Kontinuum, das links durch die vollkommene, symmetrische Information begrenzt wird und rechts durch die unvollkommene, asymmetrische Information.

Den linken Pol des Kontinuums besetzt das »neoklassische Gut«. Bei diesen Gütern verfügen die Anbieter und Nachfrager gleichermaßen über die Kenntnis aller relevanten Gutseigenschaften. Unkenntnis oder gar Irrtümer bezüglich der Güterqualitäten kommen bei solchen Gütern nicht vor. Je weiter man auf dem Kontinuum nach rechts geht, um so unvollkommener ist die Information der Nachfrager über die relevanten Güterqualitäten. Dem neoklassischen Gut am nächsten kommt das »Suchgut«. Bei dieser Güterart können alle relevanten Qualitätsinformationen immerhin noch vor Vertragsschluss ermittelt werden. Bei »Erfahrungsgütern« erschließen sich dem Nachfrager die Qualitätseigenschaften dagegen erst bei oder nach längerer Ingebrauchnahme. Bei »Vertrauensgütern« ist nicht einmal dies der Fall. Die Feststellung der relevanten Gutseigenschaften ist bei Vertrauensgütern – wenn überhaupt, so – nur durch aufwendige Testverfahren oder auf der Grundlage von expertenhaftem Fachwissen möglich. Bei Vertrauensgütern müssen die Nachfrager den Angaben von Anbietern oder Experten Glauben schenken.

Tietzel geht über diese weithin anerkannten Gutskategorien hinaus und erweitert das Kontinuum um »Potemkin-Güter« und »Placebos«. Diese Güterarten werden hier für die Analyse nicht benötigt und daher nicht behandelt. Ihr Erkenntniswert wäre ohnehin erst noch zu prüfen.



Typologie der Informationsasymmetrie zwischen Anbieter und Nachfrager

Quellen: nach Tietzel 1989 und Tietzel / Weber 1991

2.3 Klassische und relationale, vollständige und unvollständige Verträge

Bei der Analyse des Berufsausbildungsvertrages ist noch die Unterscheidung klassischer und relationaler Verträge zu beachten.

Viele Güter, die auf Märkten gehandelt werden, sind Gegenstand einfacher Austauschverträge, die die Vertragspartner nur punktuell binden. Arbeits-, Miet- oder Eheverträge begründen allerdings relativ dauerhafte vertragliche Bin-

dungen. Sie werden als *relationale* Verträge bezeichnet. Auch der Ausbildungsvertrag begründet ein zeitlich relativ dauerhaftes *Ausbildungsverhältnis*.

Ein *relationaler* Vertrag unterscheidet sich von einem *klassischen* Vertrag durch seine konstitutive Unvollständigkeit. Relationale Verträge enthalten nicht für alle denkbaren Situationen Bestimmungen, auf die sich die Vertragspartner bereits *vor* Vertragsabschluss geeinigt haben. Damit kommt die *Erwartungsunsicherheit* ins Spiel. Tritt eine nicht vorherbestimmte Situation ein, ist das Handeln der Vertragspartner nicht durch den Vertragsinhalt bestimmt. Ob und wie der Vertragspartner den Verhaltensanforderungen entsprechen wird, ist ungewiss.

Die Unvollständigkeit relationaler Verträge rührt nicht daher, dass nicht alle Situationen vorhersehbar sind, die sich während der Dauer des Vertragsverhältnisses ergeben können. Sie rührt daher, dass es zu kostenträchtig wäre, für alle vorhersehbaren Situationen Verhaltensregeln auszuhandeln.

Relationale Verträge begründen ein- oder wechselseitige Abhängigkeiten, welche die Partner ausbeutbar machen. Dies lässt rationale Akteure gegebenenfalls vor dem Eingehen einer solchen dauerhaften vertraglichen Beziehung zurückschrecken. Für das Zustandekommen von relationalen Verträgen ist daher die Identität (Qualität) des Vertragspartners von entscheidender Bedeutung. Bei klassischen Verträgen sind die Partner dagegen beliebig austauschbar (vgl. dazu das Schaubild auf der nächsten Seite).

Soweit in aller Kürze zu den Analyseinstrumenten, die auf die Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag anzuwenden sind. Ich beginne mit einer Auswahl aus den Pflichten des Auszubildenden.

Klassische Verträge	Relationale Verträge
Punktuelle Leistungsaustausch	⇔ Dauerhaftes Vertragsverhältnis
Umfassend, vollständig	⇔ Lückenhaft, unvollständig
Leistung und Gegenleistung werden für alle Eventualitäten ex ante festgelegt.	⇔ Das Handeln der Vertragspartner ist ex ante nicht vollständig durch den Vertrag bestimmt.
Vertragspartner sind bei spezifizierter Leistung austauschbar.	⇔ Identität (Qualität) der Vertragspartner ist erfüllungsbedeutsam.

Gegenüberstellung der wichtigsten Merkmale klassischer und relationaler Verträge

3. Rechte und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag

3.1 Die Pflichten des Auszubildenden

Die *Hauptpflicht* des Auszubildenden besteht in dem *Bemühen*, die Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Das Ausbildungsziel besteht in dem Erwerb einer breit angelegten beruflichen Grundbildung, einer beruflichen Fachbildung sowie der erforderlichen Berufserfahrungen. Ökonomisch gesehen ist dies eine vertragliche Pflicht zur Mitwirkung am Aufbau des eigenen Humankapitals. Zu beachten ist, dass der Auszubildende nicht auf den Erfolg, sondern auf das Bemühen verpflichtet ist. Aus der Sicht des Betriebes ist jedoch der Erfolg der Lernbemühungen maßgeblich,

weil sich nur dann eine Investition in Humanvermögen ergibt, die bereits während, insbesondere aber nach der Ausbildung einen Return on Investment erbringen kann. Zudem: Erst der *Lernerfolg* entbindet den Auszubildenden von *seiner* Pflicht, sich um die Herbeiführung dieses Erfolges zu bemühen.

Wer Verträge schließt, achtet gemeinhin darauf, ob der andere seine Pflicht vertragsgemäß erfüllt, um gegebenenfalls auch seine Leistung zurückzuhalten oder zurückzufordern. Und er dokumentiert, dass er seine Pflichten erfüllt hat, damit er die vereinbarte Gegenleistung einfordern oder gar einklagen kann.

Doch die Erfüllung dieser Pflicht ist im Zweifelsfall gegenüber dem Betrieb kaum nachweisbar. Dass er sich bemüht, kann ein Auszubildender beteuern, aber nicht beweisen. Diese Vertragspflicht hat demnach den Charakter eines Vertrauensgutes. Umgekehrt könnte der Ausbildungsbetrieb einen Vertragsverstoß kaum nachweisen, es sei denn es handelte sich um offensichtliche Formen der Lern- und Arbeitsverweigerung.

Die Vertrauensguteigenschaft dieser Vertragspflicht paart sich mit einer bemerkenswerten Konsequenz bei einem Vertragsverstoß: Kommt der Auszubildende seiner Pflicht nicht oder nur schlecht nach, so kann der Auszubildende seine Gegenleistung nicht etwa einschränken, er muss sie vielmehr intensivieren. Auf mangelnde Leistungen ebenso wie auf persönliches Fehlverhalten dürfen Auszubildende nicht nur mit Sanktionen reagieren, sie müssen auch und vor allem pädagogische Maßnahmen ergreifen. Wo sonst findet man eine solche Vertragskonstellation im Privatrecht? Diese Problematik der Vertragskonstellation wird aber dadurch entschärft, dass die Erfüllung der Vertragspflicht mit dem Eigeninteresse des Auszubildenden zusammenfällt.

Von besonderer Relevanz für den Ausbildungsbetrieb ist die Weisungsgebundenheit des Auszubildenden. Da die duale Berufsausbildung eine Integration von Arbeits- und Lernprozessen impliziert, eröffnet dies dem Auszubildenden die Möglichkeit den Ausbildungsbetrieben Tätigkeiten anzuweisen, die neben dem Lernerfolg auch einen produktiven Beitrag zum Betriebsergebnis bringen. Einschlägigen Untersuchungen zufolge fallen dennoch mehrheitlich Nettokosten für die Betriebe an. Dies ist nicht zuletzt der vertraglichen Einschränkung geschuldet, dass die Weisungsgebundenheit der Auszubildenden sich lediglich auf Weisungen erstreckt, die „im Rahmen der Berufsausbildung“ erteilt werden, deren Zweck ausgeführt wurde. Das Ausbildungsverhältnis ist eben kein Arbeitsverhältnis. *Juristisch* gesehen ist es mehr Erziehungsverhältnis als Arbeitsverhältnis.

Ökonomisch muss man das Berufsausbildungsverhältnis als Erziehungsverhältnis anders rekonstruieren als das Principal-Agent-Problem im Arbeitsverhältnis. Beim Arbeitsvertrag ist der Arbeitgeber der Prinzipal und der Arbeitnehmer der Agent, der die Interessen des Prinzipals verfolgen soll, aber unter Umständen gegenläufige eigene Interessen hat. Sofern und soweit das Berufsausbildungsverhältnis ein Erziehungsverhältnis ist, ist jedoch der Auszubildende der Prinzipal und der Ausbildungsbetrieb der Agent. Ein wiederum bemerkenswertes Ergebnis, das die Frage aufwirft, was den Agenten motiviert, in den Dienst dieses Prinzipals zu treten.

Die Pflicht zur Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Prüfungen ist gar eine so schwache Pflicht, dass bereits die physische Anwesenheit auszureichen scheint. Ein Bemühen, die Prüfung zu bestehen, wird nicht ausdrücklich verlangt. Man darf unterstellen, dass Jugendliche selbst ein Interesse am Bestehen der Prüfung haben, dass

also deren Eigeninteresse mit dem betrieblichen Interesse zusammenfällt. Dies ist jedoch nicht unter allen Umständen der Fall. Spielen wir gedanklich einmal folgenden Extremfall durch, um uns die pädagogische Qualität des privatrechtlich eingegangenen Berufsausbildungsverhältnisses deutlich vor Augen zu führen. Muss der Auszubildende damit rechnen, dass er – zum Beispiel aufgrund der konjunkturellen Lage – nach der Ausbildung keine Anschlussbeschäftigung findet, so könnte er sich von der Überlegung leiten lassen, dass ihm ein Nicht-Bestehen der Prüfung den Rechtsanspruch auf Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses beschert. Bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung könnte er mit der Ausbildungsvergütung des vierten Ausbildungsjahres und mit weiteren Investitionen in sein Humankapital rechnen. Der Ausbildungsbetrieb haftet sozusagen für den Vertragsverstoß des Auszubildenden. Dies ist ein Beispiel für die Ausbeutbarkeit der Vertragspartner bei relationalen Verträgen.

Am ehesten dürften leistungsschwächere Auszubildende vor diese Entscheidungssituation gestellt sein, weil ihre Beschäftigungschance vergleichsweise schlecht ist. Dies ist zugleich diejenige Gruppe, bei der ein absichtlich herbeigeführter Misserfolg in der Prüfung am wenigsten überraschen würde, das heißt bei der der Vertragspartner am wenigsten der Verdacht der Manipulation hegen würde. Ökonomisch gesehen handelt es sich hier um einen Fall von *Moral Hazard*. Die von ökonomischer Seite vorgeschlagene Lösung dieses Problemtyps besteht in der Änderung der Anreizstruktur. Weil die Anreize in der Regel bereits so gesetzt sind, dass das betriebliche Interesse mit dem subjektiven Interesse zusammenfällt, handelt es sich empirisch um einen Ausnahmefall, für den es allerdings Beispiele gibt.

Ich halte fest: Die Hauptpflichten des Auszubildenden tragen seinem eigenen Interesse Rechnung, nicht wie sonst in Verträgen üblich den Interessen des Vertragspartners. Er ver-

pflichtet sich zur Mehrung des eigenen Humankapitals. Es besteht die in ökonomischer Sicht bemerkenswerte Rechtspflicht, das eigene Interesse zu verfolgen.

3.2 Die Pflichten des Ausbildenden

Die Pflichten des Ausbildenden dienen insbesondere der Erreichung des Ausbildungszwecks. Ökonomisch gesehen handelt es sich um eine Pflicht zur Mitwirkung am Aufbau des Humankapitals des Auszubildenden. Die Ausbildungspflicht ist durch die Ausbildungsordnung wohl definiert, ihre Erfüllung ist durch den Ausbildungsnachweis gut dokumentiert. Diese Pflicht ist noch nicht bereits dann erfüllt, wenn der Auszubildende die Abschlussprüfung bestanden hat. Der Auszubildende kann die Prüfung trotz fehlender Fertigkeiten und Kenntnisse bestanden haben. Daher kann ein Auszubildender noch nach bestandener Abschlussprüfung gegebenenfalls Schadenersatz von seinem Ausbildungsbetrieb verlangen, wenn er Ausbildungsinhalte infolge mangelhafter Ausbildung nachträglich erwirbt.

Die weiteren Pflichten dienen dem Schutz vor persönlichen Gefährdungen verschiedenster Art (körperlich, sittlich, gesundheitlich) sowie dem Schutz vor Ausbeutung. Das mit dem Ausbildungsvertrag begründete berufspädagogische Verhältnis wird dadurch um weitere pädagogische, nunmehr fürsorgliche, Elemente erweitert.

Wie ist die Hauptpflicht des Ausbildenden *ökonomisch* zu bewerten?

(1) Die Pflichten des Ausbildenden tragen also, wie es für private Verträge typisch ist, den Interessen des Vertragspartners Rechnung.

(2) Die auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes erlassenen Ausbildungsordnungen sollen eine bundesweit

einheitliche Berufsausbildung gewährleisten, so dass es für die Auszubildenden im Hinblick auf die Ausbildungsziele und -inhalte unerheblich ist, mit welchem Auszubildenden sie einen Berufsausbildungsvertrag schließen. Ausbildungsordnungen verleihen der Berufsausbildung diesbezüglich die Eigenschaft eines Suchgutes, über dessen relevante Eigenschaften man sich vor Vertragsschluss – zum Beispiel im Berufsinformationszentrum des Arbeitsamtes – prinzipiell vollständig informieren kann. In der Anleitung dieses Suchprozesses sieht auch der Berufswahlunterricht seine Hauptaufgabe. Die Ausbildungsordnungen entschärfen damit das Problem der Wahl des Vertragspartners für die Auszubildenden.

Bislang wurde aber vernachlässigt, dass es aus der Sicht der Auszubildenden einen *Unterschied* macht, *wie* der Vertragspartner seiner Hauptpflicht nachkommt, das heißt *wie* er den Prozess der Vermittlung der beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse gestaltet: Kann er diese gut vermitteln? Nimmt er sich genügend Zeit? Ist er geduldig? Toleriert er Fehler? Mit anderen Worten: Für Auszubildende ist es bedeutsam, wie es um die fachlichen, die didaktischen und die pädagogischen Fähigkeiten des Ausbilders bestellt ist. Diese Qualitäten des Vertragspartners sind jedoch nicht Vertragsgegenstand. Diesbezüglich ist der Ausbildungsvertrag unvollständig. Diese Qualitäten können *vor* Vertragsschluss *nicht* ermittelt werden. Sie haben den Charakter eines Erfahrungsgutes. Angesichts dieser Qualitätsunsicherheit ist mit Qualitätsenttäuschungen zu rechnen (vgl. dazu das Schaubild auf der nächsten Seite).

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) kennt mit § 20 zwar qualitative Anforderungen an die Person des Auszubildenden und die Person des Ausbilders, doch hat die Bildungspolitik jüngst die Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung für fünf Jahre beschlossen.

§ 20 BBIG: Persönliche und fachliche Eignung

Auszubildende darf nur einstellen, wer persönlich geeignet ist. Auszubildende darf nur ausbilden, wer persönlich und fachlich geeignet ist.

(2) ...

(3) Fachlich nicht geeignet ist, wer

1. die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten und Kenntnisse oder

2. die erforderlichen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse nicht besitzt.

(4) ...

Der Besitz der „erforderlichen berufs- und arbeitspädagogischen Kenntnisse“ ist also vorübergehend nicht mehr erforderlich. Die Presse frohlockt über diesen Abbau bürokratischer Hürden: „Jetzt dürfen Betriebe, unabhängig von Meisterbriefen oder bestandenen Ausbildungsprüfungen, Lehrlinge einstellen“. Wird der Verzicht auf diesen berufspädagogischen Qualitätsstandard die erhofften Ausbildungskapazitäten bringen? Ich lege im Folgenden meine Zweifel dar.

4. Folgen der Qualitätsunsicherheit auf dem Ausbildungsmarkt

Qualitätsunsicherheit und Qualitätsprobleme im Berufsausbildungsverhältnis stellen sich wie gesehen bei jedem Vertragsabschluss. In der Makroperspektive ist es aber von Interesse, ob es in der Aggregation aller Ausbildungsverhältnisse zu Entwicklungen kommen kann, die den Ausbildungsmarkt insgesamt beeinträchtigen.

Im Folgenden wird auf zwei Entwicklungen eingegangen:

- (1) die vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen,
- (2) die sinkende Ausbildungsbereitschaft.

4.1 Vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen

Als empirischer Indikator für die Bedeutung von Qualitätsunsicherheit auf dem Ausbildungsmarkt kommt die Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge in Betracht. Eine Vertragsauflösung kann als Korrektur einer vorgängigen Vertragsschließung verstanden werden, die sich aufgrund des Erfahrungsgutcharakters der dualen Berufsausbildung erst während der Vertragslaufzeit als erwartungsenttäuschend herausgestellt hat. Die Berufsbildungsstatistik weist die Zahl der vorzeitigen Vertragsauflösungen aus (vgl. das Schaubild auf der nächsten Seite).

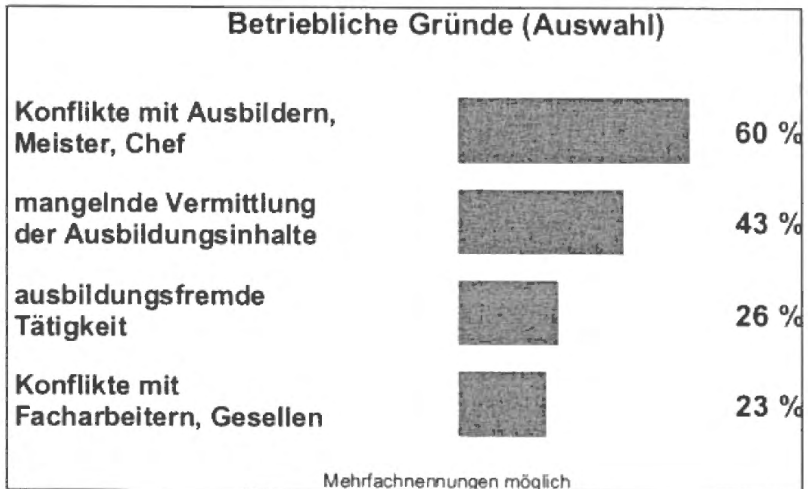
Die Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge bewegte sich nach starkem Anstieg in den achtziger Jahren zuletzt in einem Bereich zwischen 20 und 25 % – gemessen am Durchschnitt der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge der letzten drei Ausbildungsjahre. Etwa jeder fünfte, in manchen Jahren jeder vierte Berufsausbildungsvertrag wird vorzeitig aufgelöst, in manchen Berufen trifft dies gar für jeden zweiten Ausbildungsvertrag zu.

Eine Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung unter Jugendlichen, deren Ausbildungsvertrag im Ausbildungsjahr 2001/ 2002 gelöst wurde, brachte die Gründe für den Ausbildungsabbruch zu Tage, sofern dieser vom Auszubildenden ausging: Bei 70 % lagen die Gründe in der betrieblichen Sphäre. Ich beschränke mich auf die Qualitätsgründe. Es dominierten mit 60 % der Nennungen Konflikte mit Ausbildern oder Betriebsinhabern, 43 % der Ausbildungs-

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge 1978-2001 (alle Ausbildungsbereiche, alte Länder)		
Jahr	Alle Bereiche alte Länder	In % der neu ab- geschlossenen Ausbildungsver- träge
1978	68.657	
1979	81.412	
1980	92.492	
1981	96.422	
1982	90.517	
1983	92.483	
1984	98.728	
1985	103.890	
1986	110.220	15,5
1988	123.935	18,9
1990	134.007	23,4
1992	131.624	25,1
1993	124.414	24,8
1994	119.509	25,2
1995	115.205	25,0
1996	103.410	22,7
1997	94.819	20,2
1998	100.071	20,7
1999	108.732	21,7
2000	118.976	23,4
2001	118.624	23,3

Quellen: *Berufsbildungsbericht 2003*. Hg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 2003, S. 148 (sowie *BBB 2002*, S. 108; 1999, S. 69; 1998, S. 60; 1997, S. 57; 1994, S. 73; 1992, S. 37).

abbrecher klagten über die schlechte Vermittlung von Ausbildungsinhalten und 26 % kündigten wegen ausbildungsfremder Tätigkeiten.



Gründe der Auszubildenden für die vorzeitige Vertragsauflösung. Quelle: Berufsbildungsbericht 2003. Hg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn 2003

Ich frage nun: Zu welchem Zeitpunkt wird ein solcher Qualitätsirrtum durch Vertragsauflösung korrigiert?

Sofern ein Auszubildender feststellt, dass er sich bei Vertragsabschluss im Irrtum über die Qualitätseigenschaften der gebotenen Berufsausbildung befunden hat und sofern er diese subjektiv empfundenen Mängel dem Vertragspartner zurechnet, muss er in der Probezeit kündigen, wenn er sich einen besseren Vertragspartner für den Erwerb desselben Gutes suchen möchte. Der Wechsel des Ausbildungsbetriebes ohne Wechsel des Ausbildungsberufes ist nach der Probezeit kein anerkannter Kündigungsgrund.

Aber auch Auszubildende lösen Verträge aufgrund enttäuschter Erwartungen auf. Sofern sie sich über die Qualität ihrer Auszubildenden geirrt haben, können sie diesen Irrtum nach der Probezeit nur unter sehr restriktiven Bedingungen korrigieren, sie sind schließlich Pädagogen. Daher stehen sie unter einem zeitlichen Druck, wenn sie aufgrund erster Erfahrungen mit den Qualitäten ihrer Auszubildenden eine Vertragsauflösung in Erwägung ziehen, um sich vor den „drohenden“ pädagogischen Folgen zu schützen.

Beide Seiten haben also ein Interesse daran, ihre Irrtümer schnell zu korrigieren. Je weiter das Berufsausbildungsverhältnis voranschreitet, umso eher wird der Vertrag trotz Qualitätsirrtums erfüllt. Die Berufsbildungsstatistik zeigt, dass das Verhalten der Akteure diesen Rahmenbedingungen und Anreizen exakt folgt. Sie zeichnet nicht nur für 2001, sondern geradezu konstant folgendes Bild: Auf das erste Ausbildungsjahr entfällt etwa die Hälfte aller vorzeitigen Vertragsauflösungen, davon wiederum die Hälfte auf die Probezeit. Qualitätsirrtümer werden also überwiegend schnell erkannt und korrigiert, aufgrund des Erfahrungsgutcharakters der relevanten Eigenschaften des Berufsausbildungsverhältnisses aber eben notwendigerweise erst nach Vertragsabschluss (vgl. dazu das Schaubild auf der nächsten Seite).

Ich halte fest: Der Erfahrungsgutcharakter der dualen Berufsausbildung manifestiert sich in aller Deutlichkeit in der hohen Zahl und im Zeitverlauf der vorzeitigen Vertragsauflösungen. Mangelnde Qualität sowohl der Auszubildenden als auch der Auszubildenden oder Ausbilder führt zu steigender Quantität – allerdings bei den Ausbildungsabbrüchen und nicht beim Ausbildungsangebot.

	1. Ausbildungsjahr	davon in der Probezeit	2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr	4. Ausbildungsjahr
1993	50 %	25 %	28 %	13 %	3 %
1994	57 %	25 %	25 %	15 %	9 %
1995	46 %	k. A.	28 %	17 %	9 %
1996	48 %	25 %	32 %	19 %	2 %
1997	47 %	25 %	32 %	19 %	2 %
1999	49 %	25 %	31 %	18 %	2 %
2000	48 %	32 %	32 %	18 %	2 %
2001	51 %	26%	30 %	17 %	2 %

*Ausbildungsabbruch (1993-2001) nach Ausbildungsjahren.
Quellen: Berufsbildungsberichte der Jahre 1995-2003*

4.2 Sinkende Ausbildungsbereitschaft

Die Informationsasymmetrien auf dem Ausbildungsmarkt und die Gestalt des Berufsausbildungsvertrages legen die Prüfung nahe, ob es zu einer Entwicklung kommen könnte, die der Ökonom »*adverse Selektion*« nennt. Es handelt um einen *Prozess der Negativauslese*, der eintreten kann, wenn sich die Anbieter überdurchschnittlicher Qualität auf dem Markt benachteiligt sehen und daher den Markt verlassen.

Einen solchen Prozess der *adversen Selektion* hat Akerlof am Beispiel des Gebrauchtwagenmarktes modelliert. Trotz der Aufbietung von Informationskosten sei es einem Nachfra-

ger nicht möglich, vor der Transaktion sämtliche Gutseigenschaften hinreichend sicher zu ermitteln. Daher bilde sich ein Marktpreis, der sich an der *durchschnittlichen* und eben nicht an der individuellen Qualität der angebotenen Gebrauchtwagen orientiere. Dies sei jedoch für einen Eigentümer eines Wagens mit überdurchschnittlicher Qualität, die nur er und nicht der Nachfrager kennt, ein Anreiz den Markt dadurch zu verlassen, dass er den Wagen bis zum Ende der Nutzungszeit fährt oder bis dieser eine unterdurchschnittliche Qualität hat. In der Folge sinke die Qualität der angebotenen Gebrauchtwagen, bis schließlich nur noch „Zitronen“ angeboten würden.

Bei ungleicher Verfügbarkeit von diskriminierenden Qualitätsinformationen zwischen Anbietern und Nachfragern besteht mithin die Tendenz, dass schlechte Qualität gute Qualität aus dem Markt verdrängt. Alle Autobesitzer unter uns wissen, wie schwierig der Gebrauchtwagenmarkt für Käufer und Verkäufer ist.

Vom Gebrauchtwagenmarkt zurück zum Ausbildungsmarkt. Es wäre empirisch zu prüfen, welche betrieblichen Ausbildungsangebote in den vergangenen Jahren vom Markt genommen und welche neu auf den Markt gebracht wurden. Sodann wäre zu evaluieren, ob es dabei zu einer Qualitätsverschlechterung gekommen ist.

Im Bundesinstitut für Berufsbildung ging man Anfang der 1990er Jahre davon aus, dass weniger geeignete Ausbildungsbetriebe längerfristig aus dem Ausbildungsgeschehen ausscheiden werden. Die verbleibenden würden aber um der Nachwuchssicherung willen größere Anstrengungen unternehmen, die Jugendlichen zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen. Da die Nettokosten der Berufsausbildung jedoch um so höher ausfallen, je besser die Qualität der Ausbildung ist – anderenfalls gäbe es Qualität zum Nulltarif –, beziehungsweise da Nettoerträge um so

leichter zu erzielen sind, je mehr die Ausbildungszeit als Arbeitszeit genutzt wird, dürfte das Gegenteil der Fall sein, wenn betrieblicherseits das Kostendenken dominiert. Und wer wollte das heutzutage noch bestreiten? Dann verlassen jedoch gerade die Qualitätsanbieter den Ausbildungsmarkt. Mit dem Rückzug guter Ausbildungsqualitäten vom Markt wächst die Chance schlechter Ausbildungsbetriebe auf einen Vertragsabschluss. Ich erinnere daran: Die Bildungspolitik fordert Betriebe ohne Ausbildungserfahrung und ohne Personal mit formaler Ausbildereignung derzeit offensiv zum Markteintritt auf.

Dieselbe Untersuchung ist für die Bewerber um Ausbildungsplätze vorzunehmen. Zu untersuchen wäre, ob Schulabgänger mit guten Qualifikationen zunehmend weniger für eine duale Berufsausbildung rekrutiert werden können, weil diese Alternativen präferieren, die zum Beispiel ein höheres Lebenszeiteinkommen oder den Zugang zu interessanteren beruflichen Tätigkeiten versprechen. Dann verbliebe als Rekrutierungspotential für eine duale Berufsausbildung die Gruppe der vergleichsweise schlecht qualifizierten Schulabgänger, mit denen gute Qualitäten nicht in einen Topf geworfen werden möchten, weshalb sie dem Markt zunehmend fern bleiben. Die wiederholt vorgebrachten Klagen der Ausbildungsbetriebe über mangelnde Eingangsqualifikationen sind ein Indiz dafür. 15 bis 20 % der Schulabgänger gelten den Betrieben als nicht ausbildungsfähig. Ich zitiere aus arbeitgebernahen Kreisen: „Mehr und mehr Bewerbern fehlt das notwendige Rüstzeug für die Berufsausbildung – es hapert am Lesen, Schreiben und Rechnen“. Diese Einschätzungen sind – berechtigt oder nicht – handlungsleitend für das quantitative Ausbildungsangebot.

Weil die Kosten der Berufsausbildung um so geringer sind, je höher die Eingangsqualifikation der Auszubildenden ist – bereits mitgebrachte Qualifikationen müssen nicht mehr eigens vermittelt werden –, hat dieses – gewiss zum Ritual

gewordene – Jammern einen nachvollziehbaren Bezugspunkt.

Daher möchte ich Ihnen noch eine Stimme aus dem Arbeitgeberverband zumuten: „Die Studien PISA und TIMSS haben bestätigt, was Unternehmen schon seit vielen Jahren massiv beklagen. Um die schulische Bildung und die Ausbildungsreife der Jugendlichen in Deutschland ist es schlecht bestellt. ... Wenn der Ausgleich auf dem Lehrstellenmarkt nicht ganz gelingt, dann sind daran nicht nur fehlende Lehrstellen schuld. In vielen Wirtschaftsbereichen können angebotene Ausbildungsstellen nicht besetzt werden, weil qualifizierte Bewerber fehlen. Die Kompensation schulischer Bildungsdefizite bindet betriebliche Kräfte und belastet die Ausbildungsbereitschaft und -fähigkeit der Unternehmen zusätzlich“ – so die Zusammenfassung einer Umfrage der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände vom September 2002.

Wenn also TIMSS und PISA deutschen Schülern nur Mittelmaß bescheinigen, dann ist es verständlich, dass Auszubildende nur ungern auf ihre Kosten schulische Defizite, die noch aus der Sekundarstufe I resultieren, im Rahmen des Berufsausbildungsverhältnisses ausgleichen.

Ich halte als Resultat der Auseinandersetzung mit den Folgen der Qualitätsunsicherheit auf dem Ausbildungsmarkt fest:

Die Entwicklung läuft augenscheinlich darauf hinaus, dass auf dem Ausbildungsmarkt vermehrt schlechte Qualität auf schlechte Qualität trifft. Dies ist das von mir so genannte doppelte Qualitätsproblem des Berufsausbildungsvertrages. Etwas salopp formuliert: PISA-evaluierte Schüler treffen auf berufspädagogisch unqualifizierte Ausbilder. Ist diese pädagogisch beklagenswerte Konstellation auf dem Ausbildungsmarkt ökonomisch zukunftsfähig? Wohl kaum!

Angesichts der bundesweit einheitlichen Ausbildungsstandards in der dualen Berufsausbildung können Unternehmen ihre Anforderungen an die Qualität der Schulabgänger gar nicht beliebig senken, weil dies den Misserfolg in der Abschlussprüfung provoziert, dessen Folgen sie selbst mitzutragen haben.

Pädagogisch verantwortungsvollen Ausbildungsbetrieben bleiben bei mangelnder Qualität der Bewerber nur zwei Möglichkeiten: 1. Sie verzichten auf die Ausbildung ungeeigneter Bewerber. 2. Sie gleichen schulische Defizite durch vermehrte Humankapitalinvestitionen aus. Das aber erfordert berufspädagogisch gut qualifizierte Ausbilder. Es erhöht aber auch die Nettokosten der Ausbildung und verschlechtert damit die eigene Wettbewerbsposition. Beide Strategien führen im Resultat zu der allseits beklagten Angebotslücke.

Ich schlussfolgere im Hinblick auf meine Ausgangsfrage: Es gibt keine Hinweise darauf, dass das Senken von Qualitätsstandards das Marktungleichgewicht überwinden könnte. Im Gegenteil: Theoretische Überlegungen und empirische Trends zeigen, dass sinkende Qualität das Problem eher noch verschärfen dürfte. Kann denn umgekehrt mehr Qualität dazu beitragen, das zweifellos dringliche bildungsökonomische Problem zu lösen? Eine lohnenswerte Frage für die weitere Forschung, wie ich meine. In Umfragen haben 60 % der Betriebe diese Frage mit „Ja“ beantwortet. Qualität und Quantität müssen demnach dringend ein neues Verhältnis zueinander finden.

Literatur

- AKERLOF, G. A. (1970): The Market for „Lemons“: Quality Uncertainty and the Market Mechanism. *The Quarterly Journal for Economics*. Vol. 84, S. 488-500
- ALEX, L. / MENK, A. / SCHIEMANN, M. (1997): Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*. Heft 4, 26. Jg., S. 36-39
- ALEX, L. / SCHIEMANN, M. (1991): Befragung Jugendlicher zur vorzeitigen Auflösung von Ausbildungsverträgen. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*. Heft 4, 20. Jg., S. 9-13
- ALTHOFF, H. (1991): Die fortdauernde Zunahme vorzeitiger Vertragslösungen und Erklärungsmöglichkeiten für diese Entwicklung. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*. Heft 4, 20. Jg., S. 3-5
- ALTHOFF, H. (1993): Statistische Übererfassung neuer Ausbildungsverträge und Ausbildungsabbruch. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*. Heft 3, 22. Jg., S. 26-31
- BARDELEBEN, R. v. / BEICHT, U. / FEHÉR, K. (1994): Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*. 23. Jg., Heft 3, S. 3-17
- BARDELEBEN, R. v. / BEICHT, U. / FEHÉR, K. (1995): „Betriebliche Kosten und Nutzen der Ausbildung“. Repräsentative Ergebnisse aus Industrie, Handel und Handwerk. Bielefeld
- BECKER, G. S. (1975): *Human Capital*. National Bureau of Economic Research. New York
- BERUFSBILDUNGSBERICHTE 1997-2003: Hrsg. v. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn
- BMBWFuT – Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie [Hrsg.] (1995): *Rechtsprechung zur Berufsbildung*. Ausgewertet von F.-H. Fredebeul. Bonn
- BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (2003): *PISA – Folgen für die betriebliche Berufsausbildung*. Auswertungsbericht der BDA-Betriebs- und Verbandsumfrage
- DARBY, R. R. / KARNI, E. (1973): Free Competition and the Optimal Amount of Fraud. In: *Journal of Law and Economics*. April, S. 67 ff.
- EULER, D. (1998): *Modernisierung des dualen Systems*. Problem-bereiche, Reformvorschläge, Konsens- und Dissenslinien. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung. Heft 62. Hrsg. v. d. Bund-Länder-Kommission für Bil-

- dungsplanung und Forschungsförderung
- EULER, D. / SLOANE, P. F. E. (1997) [Hrsg.]: *Duales System im Umbruch – Eine Bestandsaufnahme der Modernisierungsdebatte*. Pfaffenweiler
- HAUSER, H. (1979): *Qualitätsinformationen und Marktstrukturen*. In: *Kyklos*, Vol. 32, S. 739-763
- HIRSHLEIFER, J. (1973): *Were are We in the Theory of Information*. In: *American Economic Review*, May 1973, S. 31-39
- HOMANN, K. / KIRCHNER, Chr. (1994): *Ordnungsethik*. In: *Jahrbuch für neue politische Ökonomie*. Bd. 13, Tübingen, S. 189-211
- JONGBLOED, H.-C. (1990): *Der »Große Befähigungsnachweis« und das Deregulierungsproblem – einige Überlegungen aus pädagogisch-didaktischer Perspektive*. In: *Kölner Zeitschrift für Wirtschaft und Pädagogik*. 5. Jg., Heft 8, S. 55-104
- JONGBLOED, H.-C. (1997): *Weiterbildung zwischen Vielfalt und Zertifizierung*. In: *Zwischen Autonomie und Ordnung – Perspektiven Beruflicher Bildung -*. Wirtschafts-, Berufs- und Sozialpädagogische Texte. Sonderband Nr. 7. Hrsg. v. M. Twardy / H.-C. Jongbloed, Köln, S. 3-36
- JONGBLOED, H.-C. (1998): *Komplementarität als Verhältnis: Lernen in dualer Struktur*. In: Ders. [Hrsg.]: *Wirtschaftspädagogik als Wissenschaft und Praxis – oder: Auf dem Wege zur Komplementarität als Prinzip*. Kiel, S. 259-286
- KIEPE, K. (1997): *Erwartungen der Wirtschaft an die allgemeinbildenden Schulen*. In: *Konzeptionelle Ansätze ökonomischer Bildung*. Hrsg. v. K.-P. Kruber, Bergisch Gladbach, S. 263-277
- KIRCHGÄSSNER, G. (1993): *Hält sich der Homo oeconomicus an Regeln? Einige Bemerkungen zur Rolle von Normen und Regeln im Rahmen der Konzeption des ökonomischen Verhaltensmodells*. In: *Jahrbuch für Neue Politische Ökonomie*. Hrsg. v. Herder-Dorneich, Ph. / Schenk, K.-E. / Schmidtchen, D. 12. Band: *Neue Politische Ökonomie von Normen und Institutionen*, Tübingen, S. 181-209
- NELSON, P. (1970): *Information and Consumer Behavior*. *Journal for Political Economy*. Vol. 78, S. 311-329
- NELSON, P. (1974): *Advertising as Information*. *Journal for Political Economy*. Vol. 82, S. 729-754
- OTT, C. / SCHÄFER, H.-B. [Hrsg.] (1989): *Allokationseffizienz in der Rechtsordnung*. Berlin u. a.
- OTT, C. / SCHÄFER, H.-B. [Hrsg.] (1991): *Ökonomische Probleme*

- des Zivilrechts. Beiträge zum 2. Travemünder Symposium zur ökonomischen Analyse des Rechts, 21.-24. März 1990, Berlin u. a., S. 163-166
- RETZMANN, Th. (1995): Ausbildungsbeginn und Ausbildungsverlauf. Köln
- RETZMANN, Th. (2000): Der Berufsausbildungsvertrag: Ein Handel mit „Zitronen“? Ein Beitrag zur institutionenökonomischen Analyse des Ausbildungsmarktes. In: Deutsche Gesellschaft für ökonomische Bildung: Berufsorientierung und Arbeitsmarkt. Hrsg. v. H.-J. Schlösser, Wirtschafts- und Berufspädagogische Schriften Bd. 21, Bergisch Gladbach, S. 137-162
- RICHTER, R. (1990): Sichtweise und Fragestellungen der Neuen Institutionenökonomik. In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. 110, S. 571-591
- RICHTER, R. (1991): Institutionenökonomische Aspekte der Theorie der Unternehmung. In: Ordelheide, D. / Rudolph, B. / Büselmann, E. [Hrsg.]: Betriebswirtschaftslehre und Ökonomische Theorie. Stuttgart, S. 395-429.
- Sachverständigenrat Bildung bei der Hans-Böckler-Stiftung (1998): Ein neues Leitbild für das Bildungssystem – Elemente einer künftigen Berufsbildung. Diskussionspapiere Nr. 2. Hrsg. von der Hans-Böckler-Stiftung Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB, Düsseldorf, Dezember
- SCHÄFER, H.-B. / OTT, C. (1986): Lehrbuch der ökonomischen Analyse des Rechts. Berlin u. a.
- SPREMANN, K. (1988): Reputation, Garantie, Information. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Heft 5/6, 58. Jg., S. 613-629
- SPREMANN, K. (1990): Asymmetrische Information. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, H. 5/6, 60. Jg., S. 561-586
- TIETZEL, M. (1985): Der Wein-Skandal – ökonomisch betrachtet. In: WiSt, Heft 12, Dezember 1985, S. 633-634
- TIETZEL, M. (1988): Zur ökonomischen Theorie des Betrügens und des Fälschens. In: Jahrbuch für Nationalökonomie und Statistik. Stuttgart, Bd. 204/1, S. 17-35
- TIETZEL, M. (1989): Probleme bei der asymmetrischen Informationsverteilung beim Güter- und Leistungsaustausch. In: Ott, C. / Schäfer, H.-B. [Hrsg.]: Allokationseffizienz in der Rechtsordnung. Berlin u. a. 1989, S. 52-69
- TIETZEL, M. / Weber, M. (1991): Von Betrügern, Blendern und Opportunisten. Eine ökonomische Analyse. In: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik. 40. Jg. 1991, H. 2, S. 109-137

WOLFF, B. (1999): Organisationsökonomik. In: Handbuch der Wirtschaftsethik. Bd. 3: Ethik wirtschaftlichen Handelns. Hrsg. im Auftrag der Görres-Gesellschaft v. W. Korff u. a., Gütersloh, S. 111-131